

STÄLLNINGSTAGANDE

Framtidens arbetsliv

Innovationsbranschens arbetsplatser och arbetssätt är i förändring. När våra medlemmar går mot mer flexibla arbetsmiljöer och sätt att arbeta måste även politiken hänga med. Utan rätt förutsättningar för framtidens arbetsliv kan branschen inte attrahera framtidens främsta kompetenser och talanger.

Framtidens arbetsplats

Flera verksamheter inom innovationsbranschen utvecklas från kontorsbaserade arbetssätt med tydligt tjänsteställe till hybridlösningar där kontorsarbete kompletteras med än mer flexibla arbetssätt och distansarbete. Trots fördelarna med arbete som sker utanför den traditionella kontorsmiljön riskerar nuvarande beskattning att krocka med arbetslivets nya form.

När företag och medarbetare ser verksamhetsskäl för att exempelvis utforma hemarbetsplatser förmånsbeskattas medarbetaren om arbetsgivaren köper utrustning som skrivbord och arbetsstol. Vi menar istället att medarbetaren bör få en avdragsrätt så att administrationen istället inte landar på arbetsgivaren. Det står klart att en ny syn och ett nytt regelverk för beskattning i relation till exempelvis resor, tjänsteställe och utrustning krävs när framtidens arbetsplats och arbetssätt förändras.

Individanpassad arbetsmiljölagstiftning

En sund och hållbar arbetsmiljö är en central fråga för framtidens arbetsgivare, särskilt när medarbetares arbetsmiljö och tjänsteställe varierar. Innovationsföretagen anser att rådande lagstiftning, där ansvaret för medarbetares arbetssituation i huvudsak bör ligga hos arbetsgivaren, är en rimlig utgångspunkt.

Utmaningar finns däremot när arbetsgivare förväntas kunna råda över den fysiska och psykosociala arbetsmiljön i medarbetarens hem, eller i kontorslösningen med co-workingkoncept, på arbetsresan eller i bilen.

Utmaningar finns också när medarbetaren väljer att arbeta på distans från semesterbostaden utomlands. På arbetsmiljöområdet behövs nya innovationer och insikter i regelverk då vi förutspår att medarbetares arbetsmiljö kommer att bli alltmer individanpassad i framtiden.

Det som idag utmanar arbetsgivarens insikt i de individuella arbetsmiljöerna delas även av valda skyddsombud och fackliga organisationer. Det är inte riskerna som sådana med växlande distansarbete och en individanpassad arbetsmiljö som bör vara utgångspunkten för en förändrad arbetsmiljölagstiftning. Istället bör den enskilda individen ges förtroende att fatta beslut om sin arbetssituation i samråd med arbetsgivaren.

MBL-förhandlingar och kompletterande dialoger

Medbestämmandelagens utgångspunkt om förhandlingar inför beslut om viktigare förändringar behöver uppdateras för att ha relevans i framtidens arbetsliv. Medarbetardialogen och medarbetarnas inflytande i verksamhetens utveckling är idag självklart för arbetsgivare. För att innovationsbranschens utveckling och verksamhetsanpassning ska kunna vara konkurrenskraftig och snabb bör därför de formella förhandlingarna i vissa fall kunna ersättas med löpande samverkansdialoger.

Med nya arbetssätt inom näringslivet, där företag verkar tillsammans i ekosystem och olika samarbetsformer, är Lagen (1976:580) om medbestämmande otidsenlig. Ska varje nytt samarbete och kanske samleverans MBL-förhandlas? Ska MBL-förhandlingar genomföras i alla företag som berörs, kanske oavsett var i världen företagen finns? Här kommer varken arbetsgivarna eller de fackliga organisationerna ha tid för förhandling. När det dessutom inte finns lokala fackliga föreningar eller medarbetare med fackliga förtroendeuppdrag i flertalet företag trots en stark kollektivavtalstradition är behovet av nya dialoger i arbetslivet uppenbart.

Inkludering avgörande i framtidens arbetsliv

Vi måste ha ett arbetsliv som är tillgängligt för alla, som är jämställt oavsett nivå inom företagen och som premierar nya perspektiv och erfarenheter. För att Sverige ska kunna vara fortsatt internationellt konkurrenskraftigt behöver arbetsmarknaden bli bättre på att ta tillvara på den kompetens som finns. Det är helt avgörande för samhället i stort att inse betydelsen av mångfald där medarbetare från olika kulturer, olika nationaliteter, med olika erfarenheter, etnicitet, sexuella läggningar mm. ger tillgång till både nya perspektiv men även nya marknader.

De företag som värdesätter inkludering kommer lyckas bättre med att attrahera framtidens främsta kompetenser och talanger. När våra medlemmar utvecklar nya innovativa lösningar bör de på samma sätt i största möjliga mån sträva efter att bidra till en ökad mångfald i samhället. Och därmed bidra till ett tryggt och inkluderande samhälle.

Innovationsföretagen verkar för:

- En sund arbetsplats oavsett var den är.
- Att reglerna för förmånsbeskattning och avdragsrätt av arbetsutrustning för hem- och distansarbete ses över.
- Att den enskilde medarbetaren ska ges förtroende att fatta beslut om sin arbetssituation och ta ansvar för sin arbetsmiljö i samråd med arbetsgivaren.
- Att fler av arbetsmarknadens parter, dvs. arbetsgivare, arbetstagar, fackliga representanter, skyddsombud, med flera, öppnar upp för flexibla kommunikationsvägar och samverkansformer som kan ersätta formella förhandlingar enligt Lagen (1976:580) om medbestämmande.
- Att löpande samverkansdialoger etableras mellan bolag i innovationsbranschen, medarbetare samt fackliga representanter i fall där agila, innovativa och snabba beslut behöver fattas.
- Att fler företag blir medvetna om att ett aktivt och långsiktigt mångfaldsarbete lönar sig.
- Att inkludering och marginaliserade perspektiv prioriteras högt i utvecklingen av nya innovativa lösningar.

Ansvarig

Anders Persson, näringspolitisk chef, Innovationsföretagen

Läs mer om Innovationsföretagen ställningstaganden på

innovationsforetagen.se/stallningstaganden/